

Полное наименование ОУ

ПРИНЯТА

Педсоветом в соответствии с Уставом
ОУ

Протокол № _____
« _____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом № ___ от «__» __ 20__ г.
Директор ОУ

**Персонализированная программа наставничества
педагога-организатора/педагога дополнительного образования/методиста ФИО
и педагога дополнительного образования/педагога-организатора/методиста ФИО**

Срок реализации:

Место реализации:

Разработчик: ФИО

Должность

Пояснительная записка

Направленность программы: техническая/художественная/социально-гуманитарная/естественно-научная/физкультурно-спортивная/туристско-краеведческая.

Термины и определения

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Цель и задачи наставничества.

Формы наставничества

Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

В данной программе используется «Реверсивное наставничество»/ «Виртуальное (дистанционное) наставничество»/ «Наставничество в группе»/ «Краткосрочное или целеполагающее наставничество»/ «Ситуационное наставничество»/ «Скоростное наставничество»/ «Традиционная форма наставничества».

***Пояснение по выбранному виду наставничества:**

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ОУ, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом ОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Цель

***указывается для конкретной программы:**

Задачи

***указываются для конкретной программы:**

**Развивающие
Обучающие
Личностные**

Планируемые результаты освоения программы наставляемого (связаны с формированием ключевых компетенций)

***указываются для конкретной программы:**

Актуальность

Программа разработана в соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), федеральных и региональных проектов: «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Письмом Минпросвещения от 21.12.21 № АЗ-1128/08, Распоряжением Минпросвещения России от 31.12. 2019 года № 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста

педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста" (с изменениями на 20 августа 2021 года), Распоряжением Комитета по образованию от 30.03. 2022 года № 623-р "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга.

Актуальность программы обусловлена и тем, что наставляемая/ый ...

***Прописывается актуальность конкретной программы**

Сформированные компетенции:

***Прописываются сформированные компетенции конкретной программы**

Ведущими педагогическими принципами программы являются:

- принцип непрерывности основного и дополнительного образования;
- принцип личностного подхода, его идеи нашли отражение в желании наставника видеть в наставляемом профессионального, разностороннего коллегу, помогать раскрывать ему свои способности.

Программа составлена в практико-ориентированной форме подачи материала. Структурно она включает в себя методики в области ***указывается направление конкретной программы.**

Обучение по данной программе предполагает ***указывается итоговый продукт конкретной программы (при его наличии), планируемые результаты освоения программы.**

Отличительные особенности программы

***указываются отличительные особенности конкретной программы**

Адресат программы

Программа рассчитана на педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов.

Условия реализации программы

Определённая аппаратура, компьютер, план работы на учебный год.

Условия сотрудничества наставника и наставляемого

***Пояснение на примере программы технической направленности:** Базовые знания персонального компьютера являются обязательным требованием для работы по данной программе, так как наставник работает ограниченное количество времени. Количество наставляемых – 1 человек. Перед участием в незапланированных мероприятиях возможны занятия по особому расписанию.

Продолжительность образовательного процесса

***указывается продолжительность образовательного процесса конкретной программы**

Объем образовательного процесса

***указывается объём образовательного процесса конкретной программы**

Объем и сроки освоения программы определяются на основании уровня освоения и содержания программы и требований Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 № 3 Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 2.1.3684-21 Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию территорий городских и сельских поселений, к водным объектам, питьевой воде и питьевому водоснабжению, атмосферному воздуху, почвам, жилым помещениям, эксплуатации производственных, общественных помещений, организации и проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий (Зарегистрирован 29.01.2021 № 62297);

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ № 28 от 28.09.2020 СП 2.4.3648-20

Педагоги занимаются

***указывается режим занятий конкретной программы**

Уровень освоения программы: базовый (представление результатов на уровне ОУ).

Формы обучения (организации деятельности) и виды (формы проведения) занятий по программе

Традиционные – очное занятие, самостоятельная работа. В период временных ограничений, связанных с эпидемиологической ситуацией, занятия могут проводиться с применением дистанционных педагогических технологий и электронных ресурсов.

Способы отслеживания результатов

***указываются способы отслеживания конкретной программы**

Календарный учебный график

Дата начала обучения	Дата окончания обучения	Количество часов	Всего недель	Режим занятий

План работы на 20__ - 20__ уч. год

Дата	Место встречи	Тема встречи	Примечание (например успехи встречи, проблемы и пр.)

Средства наставничества:

Дидактические средства:

- электронные ресурсы: банк учебных фильмов; банк видеоматериалов;

Кадровое обеспечение:

Педагог-организатор.

Материально-техническое обеспечение: для успешной реализации программы необходимо отдельное помещение, оборудованное согласно санитарным нормам; стол, стулья, видеоаппаратура; ноутбук.

Охрана здоровья наставника и наставляемого:

Методы здоровьесберегающих технологий применяемые в ОУ оказывают влияние на комфортное проведение занятий в рамках наставничества.

На каждом занятии проводятся:

- разбор видеоматериала, корректировка сценариев;
- соблюдение санитарных норм в учебном кабинете (чистота, освещение, озеленение, температурный режим);
- рациональная организация рабочего места.

Литература, используемая наставником для разработки программы и организации образовательного процесса с наставляемым:

Список используемой литературы:

**указывается список используемой литературы для конкретной программы*

Интернет-ресурсы:

**указываются интернет-ресурсы для конкретной программы*

Нормативно - правовая база организации, реализующая деятельность в сфере наставничества

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
- Письмо Минпросвещения от 21.12.21 № АЗ-1128/08.
- Распоряжение Минпросвещения России от 31.12. 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями на 20 августа 2021 года).
- Распоряжение Комитета по образованию от 30.03. 2022 года № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга.

Нормативные документы ОУ

- Устав ОУ.
- Локальные акты ОУ.
- Лицензия ОУ на образовательную деятельность.
- ПОЛОЖЕНИЕ о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ.



Дополнительные материалы.

- Рабочая тетрадь наставника
- Рабочая тетрадь наставляемого
- Методические рекомендации (тесты, анкеты, список образовательных электронных ресурсов)